

Согласовано  
Представитель трудового  
коллектива  
МБДОУ « Детский сад №14»  
*Н.Ю. Гормина* Н.Ю. Гормина

Утверждено  
Заведующий  
МБДОУ «Детский сад №14»

Приказ № 38 от 21.11.2020г.  
*Е.С. Волгина* /Е.С. Волгина

## Положение

**об условиях и порядке оплаты и стимулирования труда  
в муниципальном бюджетном дошкольном  
образовательном учреждении  
«Детский сад № 14»**

Принято  
общим собранием  
трудоого коллектива  
МБДОУ « Детский сад № 14»  
протокол от 21.11.2020г. №27

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных образований города Вышний Волочек Тверской области, утвержденное постановлением Главы города Вышний Волочек от 25.12.2019 г. № 22, с требованиями Трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы Трудового права.

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в МДОУ «Детский сад № 14» (далее Учреждение). Под работниками понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначаются должности, а рабочим - оклад.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклады) работника (работного), компенсирующей выплат и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. При утверждении Правительством РФ базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), должностных окладов (оклады) работников (работных), входящих в эти ПКГ устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

1.5. Оплата труда работников (работных), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, проводится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, проводится раздельно по каждой должности (виду работ).

**2. Порядок и условия оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 14».**

2.1. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются штатным расписанием на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.08 г. № 216 н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования» и иными федеральными правовыми актами.

2.1.1. Должностные оклады работников МБДОУ «Детский сад № 14», реали-  
зующего основную общеобразовательную программу осуществляющего при-  
смотр и уход.

ПКЛ

Профессиональная квалификационная группа должности  
Должност-  
ной  
работников учебно-воспитательного персонала уровня  
оклад (в руб.)

1 квалификационный уровень.

Помощник воспитателя

4 399

Профессиональная квалификационная группа должности  
педагогических работников.

1 квалификационный уровень.

Музыкальный руководитель

7696

3 квалификационный уровень.

Воспитатель

8 160

2.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие ком-  
пенсационные выплаты:

2.2.1. доплата работникам (работам), занятым в опасных для здоровья и тяжелых

условиях труда;

2.2.2. надбавка работникам – молодым специалистам;

2.2.3. надбавка за особые условия труда;

2.2.4. доплата за совмещение профессий (должностей);

2.2.5. доплата за расширение зон обслуживания;

2.2.6. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно  
отсутствующего работника (работного) без освобождения от работы, определенной

трудовым договором;

2.2.7. доплата за работу в ночное время;

2.2.8. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

2.2.9. доплата за сверхурочную работу;

2.2.9. надбавка за квалификационную категорию.

2.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в  
разделе 4 настоящего Положения.

2.4. С целью стимулирования к ответственному результату труда, к повышению эф-  
фективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за вы-  
полненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие вы-  
платы:

2.4.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания, награждение почетным знаком, награждением знаком по соответст-

2.4.2. персональная поощрительная выплата;

2.4.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

2.4.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

2.4.5. единовременная поощрительная выплата;

2.4.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

2.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 5 настоящего Положения.

### 3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессии рабочих.

3.1. Оклады рабочих устанавливаются штатным расписанием в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС):

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС):

1 разряд работ в соответствии с ЕТКС – сторож, дворника служебных помещений, дворник

2 разряд работ в соответствии с ЕТКС - рабочий по комплексовому обслуживанию зданий

4 разряд работ в соответствии с ЕТКС - повар

3.2. В зависимости от условий труда рабочих устанавливаются следующие коэффициенты:

3.2.1. оплата рабочим, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.2.2. надбавка за особые условия труда;

3.2.3. оплата за совмещение профессий (должностей);

3.2.4. оплата за расширение зон обслуживания;

3.2.5. оплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.2.6. оплата за работу в ночное время;

3.2.7. оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.2.8. оплата за сверхурочную работу.

3.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в пункте 8 настоящего Положения.

3.4. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполнение работником установленных стимулирующих выплат:

3.4.1. персональная поощрительная выплата;

3.4.2. надбавка за выполнение особо важных (особо ответственных) (особо ответственных) работ;

3.4.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

3.4.4. единовременная поощрительная выплата;

3.4.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

3.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 4 настоящего Положения.

**4. Порядок и условия установления компенсационных выплат.**

4.1. К компенсационным выплатам относятся следующие выплаты и надбавки:

4.1.1. выплата работникам (работчим), занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.1.2. надбавка работникам – молодым специалистам;

4.1.3. выплата за особые условия труда;

4.1.4. выплата за совмещение профессий (должностей);

4.1.5. выплата за расширение зон обслуживания;

4.1.6. выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (работного) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

4.1.7. выплата за работу в ночное время;

4.1.8. выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4.1.9. выплата за сверхурочную работу;

4.1.10. надбавка за квалификационную категорию;

4.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностям окладам (окладам) работников (работчим) без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

Перечень компенсационных выплат, размер, и условия их осуществления фиксируются в коллективном договоре, дополнительных соглашениях. Локальных нормативных актах МБДОУ «Детский сад №14».

4.3. Оплата работникам (работчим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам (работчим), занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, производится доплата в размере 4% к окладу за фактически отработанное время в этих условиях.

Если по итогам специальной оценки условий труда место признается безопасным, то установленная доплата снимается.

4.4. Надбавка работникам – молодым специалистам устанавливается на период первых трех лет работы после окончания организации высшего образования или профессиональных образовательных организаций по программам подготовки специалистов-федеральных звена за работу в МБДОУ «Детский сад №14» в размере 50% от

должностного оклада.

4.5. Доплата за особые условия труда устанавливается педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу за специфику работы в следующих размерах:

4.4.1. В размере 10% должностного оклада - педагогическим и учебно-вспомогательному персоналу за работу в образовательной организации осуществления деятельности по адаптивной программе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

4.4.2. Конкретный перечень работников, которым могут быть установлены доплаты к должностному окладу (окладу), определяется заведующим образовательного Уч-реждения по согласованию с общим собранием трудового коллектива МДОУ «Детский сад №14», с учетом мнения профсоюзной организации, в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья.

4.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (работчому) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (работчому) при расширении зон обслуживания, на который она устанавливается, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (работчого) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (работчому) в случае увеличения объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам (работчим) за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.9. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (работникам), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса РФ в двойном размере.

4.10. Оплата за сверхурочную работу работникам (работникам), привлекаемым к сверхурочной работе в соответствии с трудовым законодательством производится за первую два часа работы в полторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

4.11. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих раз-

мерах:

70% от должностного оклада при наличии высшей квалификационной катего-

рии; 40% от должностного оклада при наличии первой квалификационной категории;

4.12. При условии замещения педагогическим работником неполной ставки,

надбавка за квалификационную категорию устанавливается с учетом уменьшения размера надбавки пропорционально замещаемой ставке.

## 5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

5.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

5.1.1. Надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, по-

четного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, награждение орденом, почетным званием по соответствующему профилю, почетным знаком, награждение орденом, почетным званием по соответствующему профилю;

5.1.2. персональная поощрительная выплата;

5.1.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответ-

ственных) работ;

5.1.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

5.1.5. единовременная поощрительная выплата;

5.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

5.2. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 5.1.1. – 5.1.6. пункта 5.1. ус-

танавливаются по решению заведующего Учреждения.

5.3. Надбавка работникам за присвоение ученой степени по соответствующему про-

филю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, награждение орденом, почетным званием по соответствующему профилю устанавливается в сле-

дующих размерах:

20% от должностного оклада при наличии ученой степени доктора наук по со-

ответствующему профилю;

10% от должностного оклада при наличии степени кандидата наук по соответст-

вующему профилю;

5.7. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (работ-  
никам) в профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами. Порядок и  
условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются «Положением о  
выплатах стимулирующего характера работникам МПГУ «Детский сад № 14»

5.6. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)  
работникам (работчим) устанавливается с учетом выполнения качественных и коли-  
чественных показателей, входящих в систему оценки деятельности Учреждения, ко-  
гда устанавливается «Положением о выплатах стимулирующего характера работ-  
никам МПГУ «Детский сад № 14» в пределах утвержденного фонда оплаты труда,  
после оценки деятельности Учреждения в целом городским отделом образования  
Администрации г. Вышний Волочек Тверской области.

5.5. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответ-  
ственных) работ устанавливается по решению заведующей Учреждения высококвал-  
тифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС) и привле-  
каемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответст-  
венных) работ в размере до 20% от оклада.

5.4. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (работчому) с  
учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняе-  
мой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении постав-  
ленных задач и других факторов. Выплата устанавливается на определенный срок в  
решение коллегия года. Решение об ее установлении и размерах, но не более чем  
на 200% от должностного оклада (оклада), принимается заведующей Учреждения с  
учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по  
нескольким основаниям за присвоение почетного звания по соответствующему  
профилю или награждение почетным знаком по соответствующему профилю, над-  
бавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору  
работника.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по  
нескольким основаниям за присвоение ученой степени по соответствующему про-  
филю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по  
выбору работника.

20% от должностного оклада за наличие почетного звания по соответствующе-  
му профилю;  
10% от должностного оклада награжденным почетным знаком по соответст-  
вующему профилю.  
5% от должностного оклада за непрерывный педагогический стаж в данном до-  
лжностном учреждении от 3 до 5 лет  
10% от должностного оклада за непрерывный педагогический стаж в данном  
должностном учреждении свыше 5 лет  
10% от должностного оклада за высшее образование



5.8. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения работников (работчих).  
 Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников (работчих) являются:

- эффективность и качество процесса обучения
- эффективность и качество процесса воспитания;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса;
- использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (работчих) МПГУ «Детский сад № 14», экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы работников (работчих) Организации период действия этих выплат и список сотрудников, получающих денежные выплаты, определяется заведующая на основании «Положения о выплатах стимулирующего характера работникам МПГУ «Детский сад № 14», согласованного с общим собранием трудового коллектива МПГУ «Детский сад № 14», с учетом мнения профсоюзной организации.

Рекомендация выплаты утверждается приказом руководителя Организации на основе «Положения о выплатах стимулирующего характера работникам МПГУ «Детский сад № 14»

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты не ограничены.

Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда не допускается.

Объем части фонда оплаты труда учрежденная, направленный на эти цели, определяется ежегодно городским отделом образования администрации г. Вышний Волочек Тверской области.

### 6. Планирование фонда оплаты труда в МПГУ «Детский сад № 14»

Фонд оплаты труда Организации определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных городским отделом образования администрации г. Вышний Волочек Тверской области решением Вышневолоцкой городской думы Тверской области о бюджете муниципального образования «Город Вышний Волочек» на соответствующий финансовый год и плановый период.

Порядок планирования фонда оплаты труда в МПГУ «Детский сад № 14» утвержден актом нормативным правовым актом городского отдела образования г. Вышний Волочек Тверской области

**Приложение 1**  
 к Положению о порядке и условиях установления выплат  
 стимулирующего характера работника муниципальной  
 бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
 «Детский сад № 14»

**Показатели и критерии оценки результатов качества работы  
 работников МБДОУ «Детский сад № 14»**

№	Показатель	Критерии оценивания	Баллы	Максимальное количество баллов
---	------------	---------------------	-------	--------------------------------

**Условия стимулирования работников по должности воспитатель**

7				
---	--	--	--	--

1.1	Участие в мероприятиях различного уровня	- участие в общегородских конференциях, семинарах дошкольных работников; - участие в общегородских профсоюзных конкурсах педагогического мастерства и творческих конкурсах; - подготовка и участие в торжественных и праздничных мероприятиях ДОУ и города	0-1 0-1 0-1	3
1.2	Участие в методической работе ДОУ	- активное участие в педагогических советах, семинарах; - участие в коллективных просмотрах ДОУ (открытые занятия для педагогов ДОУ); - работа в творческих группах; - наставничество; - положительные результаты тематических проверок	0-1 0-2 0-1 0-1 0-2	7
1.3	Проведение открытых мероприятий	- представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег города	0-3	3

14	Организация системы мониторинга достижения результатов освоения образовательных программ	- повышение уровня развития детей по сравнению с предыдущим периодом	0-2				
15	Отсутствие конфликтных ситуаций среди участников образовательного процесса	- умение согласовывать свою деятельность с родителями (законными представителями) воспитанников	0-1	0-2			
16	Здоровьесберегающая система работы	- соблюдение режима жизнедеятельности детей в группе; - организация закаляющих процедур; - качественное проведение прогулки; использование здоровьесберегающих технологий; - снижение заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкий уровень заболеваемости детей;	0-1	0-1	0-1	0-1	0-1
17	Профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями	- участие родителей в мероприятиях ДОУ и в реализации развивающей среды в группах; - использование разнообразных форм обучения родителей педагогическим знаниям; - высокий процент посещаемости (отсутствие пропусков без уважительных причин); - удовлетворенность качеством до-	0-1	0-1	0-1	0-1	0-1
2							
3							
6							
4							

		школьного образования со стороны потребителей дошкольных образовательных услуг (по результатам анкетирования)	
3	0-1 0-1 0-1	-выполнение положений коллективного и трудового договоров, правил внутреннего трудового распорядка; - качественное выполнение должностной инструкции, инструкторской по охране жизни и здоровья детей, санитарно-эпидемиологических норм и правил к устройству и содержанию дошкольных учреждений; - выполнение приказов и распоряжений руководителя образовательного учреждения	Соблюдение трудовой дисциплины
8	0-2 0-1 0-1 0-1 0-1 0-2	- использование инновационных технологий (в т.ч. проектная деятельность с детьми); - модернизация развивающей среды группы в соответствии с ФГОС; - использование ИКТ в образовательной деятельности; - подготовка материала для пополнения сайта ДОУ; - своевременное и эстетическое оформление игровых и спортивных площадок; -кружковая работа (с утвержденной рабочей программой)	Творческая работа воспитателя

1.10	Реализация основной общеобразовательной программы дошкольного образования	<p>Соответствие условий реализации ООПДО требованиям действующего законодательства об образовании:</p> <p>качественная организация непосредственно-образовательной деятельности и занятий;</p> <p>- качественное и своевременное оформление и ведение документации (и реализация):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• рабочие программы;</li> <li>• комплексно-тематическое планирование;</li> <li>• планы самообразования;</li> <li>• индивидуальные планы работы с детьми;</li> <li>• проекты НОД и занятий</li> </ul>	0-4	9
1.11	Участие в общественной работе	<p>- профсоюз (и своевременное оформление документации);</p> <p>- работа в различных комиссиях (психолого-педагогический консилиум, охрана труда, по стимулированию, бракеражная и т. д., своевременное оформление документации)</p>	0-1	2
Итого:			50	
2.	Критерии стимулирования работников по должности музыкальный руководитель			
2.1	Участие в мероприятиях различных уровней	<p>- участие в общегородских конференциях, семинарах дошкольных работников;</p> <p>- участие в общегородских профессиональных конкурсах педагогического мастерства и творческих конкурсах;</p> <p>- подготовка и участие в торжественных и праздничных мероприятиях ДОУ и города</p>	0-1	3
2.2	Участие в методической работе ДОУ	<p>- активное участие в педагогических советах, семинарах;</p> <p>- участие в коллективных просмотрах ДОУ (открытые занятия для педагогов ДОУ);</p> <p>- работа в творческих группах;</p>	0-1 0-2 0-1	7

	0-1	-наставничество; - положительные результаты тематических проверок		
2.3	0-3	-представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег города	Проведение открытых мероприятий	3
2.4	0-2	- развитие творческих способностей у детей вне занятий; - повышение уровня музыкального развития детей по сравнению с предыдущим периодом	Уровень организации учебно-воспитательного процесса	5
2.5	0-1	-умение согласовывать свою деятельность с сотрудниками ДОУ;	Отсутствие конфликтных ситуаций среди участников образовательного процесса	3
	0-2	-умение согласовывать свою деятельность с родителями (законными представителями) воспитанников		
2.6	0-1	- использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе;	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников	2
2.7	0-1	- участие родителей в мероприятиях ДОУ и в организации развивающей среды; - использование разнообразных форм обучения родителей педагогическим знаниям; - удовлетворенность качеством музыкального воспитания детей со стороны потребителей дошкольных образовательных услуг	Профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями	3